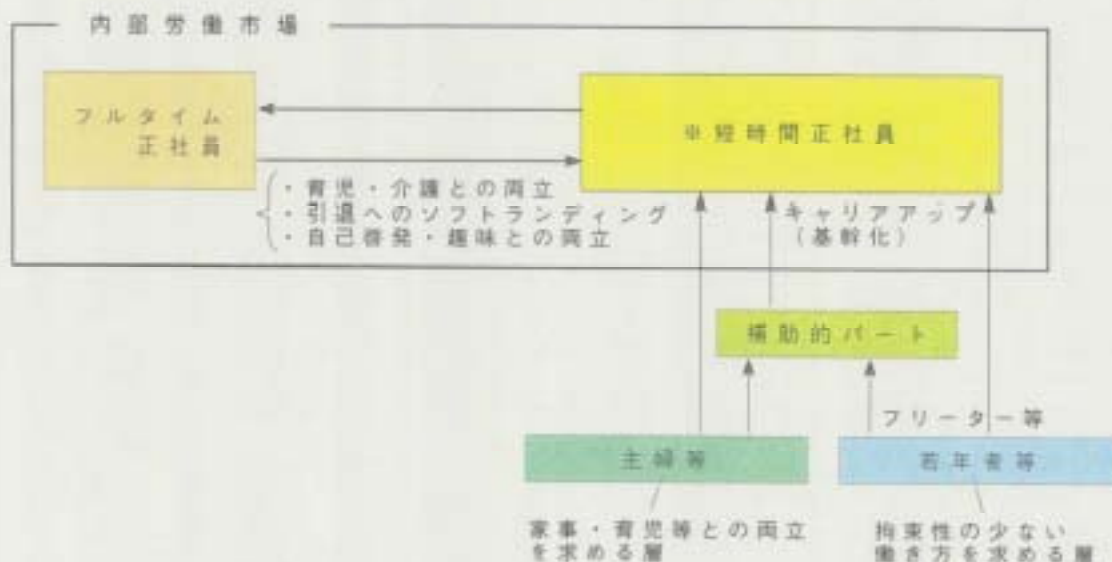


## ○多様な働き方を行き来できる連続的な仕組みの促進

図表13 短時間正社員概念

※ここでは、「フルタイム正社員より一週間の所定労働時間は短いが、フルタイム正社員と同様の役割・責任を担い、同様の能力評価や賃金決定方式の適用を受ける労働者」とする。



○多様な働き方を行き来できる連続的な仕組みには大きく2つが考えられる。

- ①フルタイム正社員として雇用されている者が、育児・家事・自己啓発等のライフステージの一定の時期に発生する必要に応じて正社員のまま短時間勤務として仕事を継続し、一定の時期の終了後に再びフルタイムに復帰できる仕組み
- ②外部市場からの参入形態として、補助的パートだけでなく、意欲と能力に応じて、キャリアアップし、もっと基幹的な役割とそれに見合った処遇のパート、さらにはフルタイム正社員というように多様な働き方が可能になるような仕組み

→共通項：「基幹的であるが短時間」という働き方

→行き来ができる仕組みを社会的に醸成していくため、「短時間正社員」を政策的に広げていく方向性が考えられる

図表14 短時間正社員制度の今後の検討の可能性（事業所）

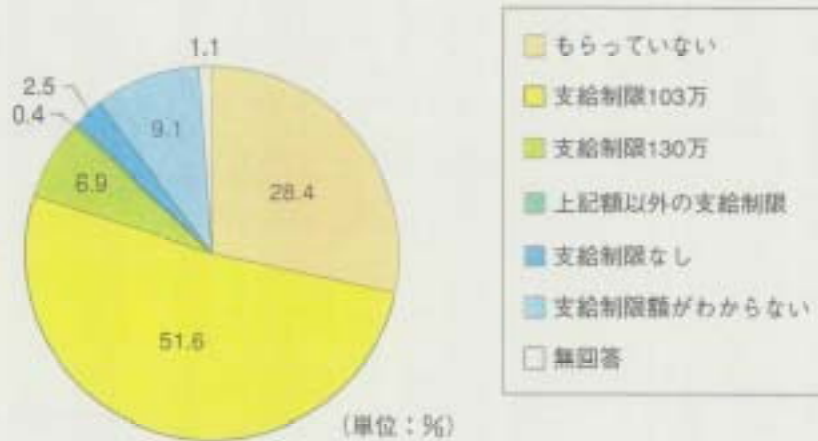
（単位：％）

対象者	制度が既ある	検討中	今後検討の可能性がある	今後検討の可能性がない	無回答
既に正社員であって育児・介護を行う者を対象	27.2	3.6	21.3	42.6	5.3
既に正社員であって育児・介護以外の理由で短時間勤務を希望する者を対象	4.3	2.9	20.0	67.1	5.8
パート等の非正社員で短時間正社員への転換を希望する者を対象	1.6	2.8	17.5	71.5	6.6
新卒・中途採用者を対象	2.3	2.9	17.6	70.0	7.2

資料出所：（財）21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」（平成13年）

## ○働き方に中立的な税・社会保険制度の構築

図表15 年収103万円を超えないように考慮している労働者のうち労働時間を増やすと家計全体の手取が減ると思っている者の配偶者手当の状況



資料出所：(財)21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」(平成13年)

(注) 合計 (N=275)

(注) 男女パート回答者のうち、年収103万円を超えないように考慮していて、かつ、労働時間を増やした場合の税・社会保険料負担について「税・社会保険料がかかる結果、労働時間を増やしても家計全体の手取が労働時間を増やす前より逆に減ってしまう」と回答した者についての、配偶者手当の状況を見たものである。

(参考) 就業調整パート

年収103万円以内になっている

就業調整パートの約7割

労働時間を増やした場合、家計全体の手取が労働時間を増やす前より減ってしまうと思う

うち約7割(就業調整パートの約5割)

配偶者手当の支給制限が103万円であるために、実際に手取が減る層

うち約5割(就業調整パートの約4分の1)

実際には手取が減らないのに減ってしまうと思っている層

うち約5割(就業調整パートの約4分の1)

# 働きに応じた公正な処遇のための6つのルール

## ～「短時間労働者の均衡処遇に関するガイドライン案」より～

パート社員の処遇についてどう考えていますか？  
総合的な雇用管理の見直しが、組織全体としての活力を高めます。

### 【雇用管理における透明性・納得性の向上】

**ルール 1** パート社員の処遇について常用フルタイム社員との違いやその理由について十分な説明を行うこと。

○仕事の内容やキャリア管理の仕方の具体的な違い、それに伴う処遇の違いなどについて、採用時やパートから求められたときに説明し、パート社員の納得性を高めるよう注意を払って下さい。

**ルール 2** 処遇の決定プロセスに、パート社員の意思が反映されるよう、工夫すること。

○パート社員に適用される就業規則の制定・改訂にあたっては、パート代表者の意見を聞くことが事業主の努力義務となっています（パート法第7条）。

○賃金改定の際にも、労働組合を経由して、あるいは職場で直接意見を聞くなどの手順を踏むよう工夫して下さい。

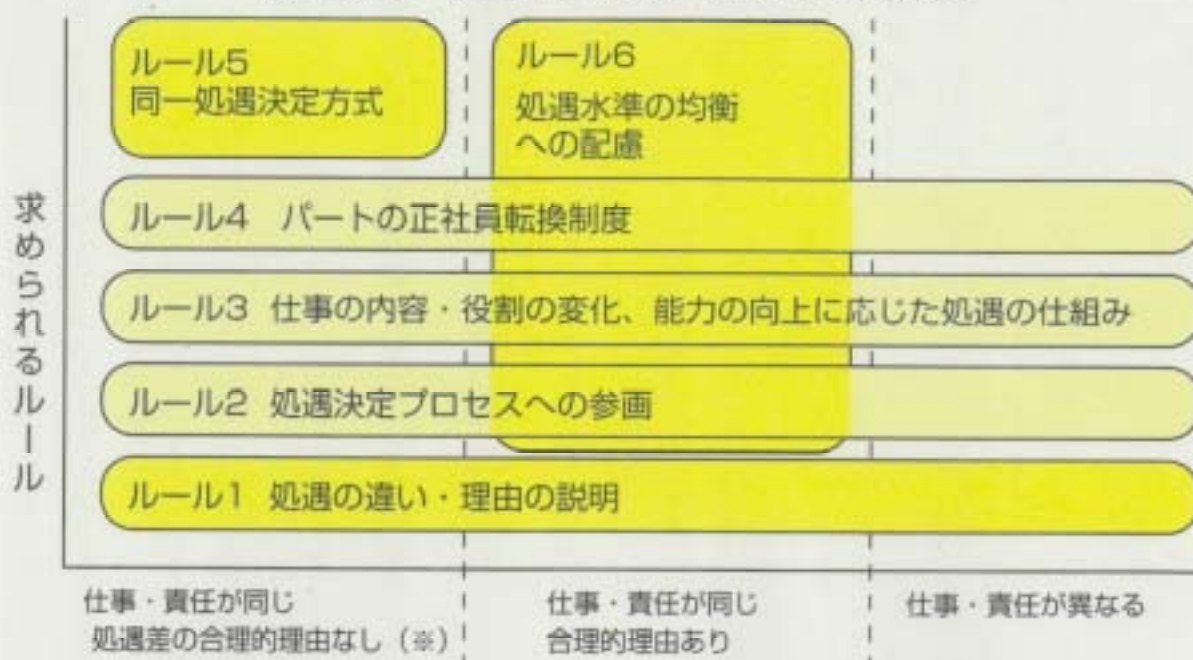
**ルール 3** パート社員についても、仕事の内容・役割の変化や能力の向上に伴って、処遇を向上させる仕組みを作ること。

○パート社員についても常用フルタイム社員と同じような視点で「やる気」を引き出すような処遇制度上の配慮が必要です。パートの昇進昇格制度のある事業所は約3割です（(財)21世紀職業財団調査平成13年）。

### ※パート社員の資格制度導入事例

「[発注業務を担当できるようになったら、この資格等級に昇格できる]など、明確な昇格基準を設定し、昇格に伴って時給がアップする制度をパート社員にも導入しました。資格制度の導入でパート社員も仕事のレベルアップに励むようになり、コストアップ以上の成果が出ています」(小売)。

6つのルールと仕事の同一性等との関係図



※合理的理由：異動の幅、頻度などキャリア管理実態の違いが明らかであること

注) 図の濃い部分は、ルールの内容についてより強く実行が求められることを意味します。

## 【雇用管理区分間の行き来を可能にすること】

**ルール 4** パート社員の意欲、能力、適性等に応じて、常用フルタイム社員（あるいは短時間正社員）への転換の道を開くこと。

- パート社員が常用フルタイム社員になることを希望した場合には、これに応募する機会を優先的に与えることが事業主の努力義務となっています（パート法第8条に基づく「事業主が講ずべき雇用管理の改善等のための措置に関する指針」）。
- パート社員の正社員登用制度のある事業所は約3割で、それら事業所において、最近3年間に登用された人数は一事業所あたり平均3.6人となっています。

## 【雇用管理における公正なルールの確保】

**ルール 5** フルかパートかの違いだけで、現在の仕事、責任が同じであり、また異動の幅、頻度などで判断されるキャリア管理実態の違いも明らかでない場合は、処遇決定方式を合わせること。

- 雇用管理区分が違えば、仕事の内容、責任、働き方が違うのが普通です。しかし、以下のようなケースもあります（（財）21世紀職業財団調査 平成13年）。
- ・正社員と同じ仕事で責任の重さも同じパートがいる事業所はパート雇用事業所の約3割。
- ・これに加えて、配転・転勤・残業などの取扱いも含めて正社員と同じパートがいる事業所は4～5%。  
→後者のようなケースでは、現在の仕事のみならず、キャリア管理実態の違いも明らかでないため、処遇決定方式を合わせ、いわば同じ土俵の上で評価することの必要性が特に高いと考えられます。

**Q**：常用フルタイム社員は長期的キャリア形成を前提とした職能に基づく賃金制度、パートは別の賃金制度を適用しています。特に若手のころに仕事も責任も同じという場合がありますが、問題となりますか。

**A**：異動の幅、頻度などからみて、確かにキャリア管理の実態が違っていると説明できるかどうかが決めます。その違いも説明できなければ、パートの納得を得るのは困難と考えられます。

**ルール 6** ルール5に照らして、処遇決定方式を異にする合理性がある場合でも、現在の仕事、責任が同じであれば、処遇の水準の均衡に配慮すること。

- 異動の頻度、幅などキャリア管理の実態は常用フルタイム社員と明らかに違っても、現在の仕事がほとんど同じであれば、処遇水準の均衡を図ることが必要と考えられます。

- ただ、その方法としては、直ちに、パート社員の処遇水準を引き上げるのではなくても、
  - ・パート社員の声を処遇決定プロセスに反映させる仕組みを作る。
  - ・パート社員に昇進昇格制度などその能力・経験が反映される処遇の仕組みを作る。
  - ・意欲と能力に応じて常用フルタイム社員への転換の道を開く。などの方策を着実に講じ、処遇水準が均衡に向かう道筋を確かなものとしていくことが重要です。

- どのくらいなら均衡がとれていると判断されるのかはもちろん一概には言えません。ただ、ちなみに平成13年の（財）21世紀職業財団調査によると、正社員と同様の仕事をしているパートが納得できると考えている水準は、パート、正社員、事業所いずれも、平均的には正社員の約8割と回答しています。

パート社員の処遇が問題化して裁判になった例もあります。  
**(例) 丸子警報器事件（長野地裁上田支部 平成8年3月15日判決）**